



**Les tests de dépistage  
de drogues  
en milieu de travail:  
UN DÉBAT S'IMPOSE**

LES CAHIERS DU  
**CPLT**

# Oui ou non ?

## aux tests de dépistage ■

Faut-il, oui ou non, permettre aux employeurs d'administrer des tests de dépistage de drogues dans les milieux de travail?

La question se pose de plus en plus dans notre société. Elle soulève des passions. Certains s'y opposent avec force y voyant une intrusion dans la vie privée qui ne règle aucunement le problème. D'autres y voient un moyen de contrôler la consommation de la drogue. D'autres enfin se situent au stade de l'interrogation et soulèvent certaines questions additionnelles qui permettraient sans doute d'aller plus loin dans la réflexion.

Si on dit **oui** aux tests de dépistage, comment, dans quel cadre et à quelles conditions y recourir?

Si on dit **non**, pourquoi et comment régler les problèmes réels que crée l'usage des drogues?

Le Comité permanent de lutte à la toxicomanie souhaite contribuer à faire avancer ce débat dans les milieux de travail. À cette fin, il a produit un document intitulé «Les tests de dépistage de drogues en milieu de travail: problématique et enjeux» qui fournit des éléments d'analyse et de compréhension de la question.

Cet apport au débat nécessaire n'apporte pas de réponses miracles, ni ne propose de solutions toutes faites, pas plus qu'il ne prend position. Il fait cependant le point sur l'état de nos connaissances dans ce domaine. Il fait le tour des principaux tests utilisés et de leur encadrement. Il cerne les notions juridiques et aborde le thème de leur légalité. Il pose enfin les principales questions qui doivent trouver réponses.

*Cette publication veut vous donner le goût d'entreprendre le débat sur les tests de dépistage en milieu de travail. Mais pour pousser plus loin votre réflexion et vos échanges, vous êtes invités à vous référer au texte intégral que vous pouvez vous procurer en appelant au (514) 389-6336.*

*Par ailleurs, pour approfondir les aspects juridiques de la question on pourra se référer au texte intitulé: «Pouvoir disciplinaire et tests de dépistage en milieu de travail: illégalité ou pluralisme». Préparé par Me Andrée Lajoie pour le CPLT, il est publié aux Editions Yvon Blais inc. dans la collection Relations industrielles.*

Bonne réflexion et bon débat.

# 1 La consommation

## Quelques définitions

- **Drogue:** c'est un produit qui affecte le comportement et l'état mental d'une personne et qui crée une dépendance. Dans le contexte précis des tests de dépistage toutefois, c'est presque exclusivement de drogues illicites qu'il est question: marijuana, cocaïne, opiacées, drogues de synthèse.
- **Intoxication:** c'est la consommation d'une grande quantité par occasion, en dose suffisante pour provoquer une altération de l'état de conscience et des facultés. En matière d'alcool, par exemple, on évoque parfois le seuil de 80 mg/100 ml de sang mais en matière de drogues illicites, il n'y a pas de seuil précis.
- **Abus:** c'est la consommation à l'excès et à répétition laquelle constitue un danger pour le consommateur ou son entourage parce qu'elle conduit à une altération du fonctionnement.
- **Dépendance:** c'est ce qui advient lorsque l'utilisation inadaptée d'une drogue conduit à un ensemble de problèmes tels l'altération du fonctionnement, des indices de tolérance et de sevrage, un désir persistant de consommer, beaucoup de temps passé à se procurer la drogue, à la consommer, à récupérer de ses effets, etc.

On convient généralement que les drogues illicites étant interdites, il n'est pas possible d'en contrôler la qualité. Tout consommateur prendrait donc des risques et, à la limite, toute consommation pourrait être considérée inappropriée.

## Un phénomène croissant

L'ampleur du phénomène du recours aux drogues ne peut nous laisser indifférents, d'autant plus que les taux et les fréquences de consommation rapportés, même sous-estimés, sont inquiétants:

- Au Canada, environ 6% des hommes et 3% des femmes consomment du cannabis; 1 % de la population âgée de 15 ans et plus consommerait de la cocaïne et d'autres drogues;
- Le Québec a le plus haut taux de consommateurs de drogues illicites: 14% des hommes et 11 % des femmes; le cannabis serait la substance la plus consommée;
- Il y a peu d'études sur les niveaux de consommation en milieu de travail. Cependant, même si les chiffres disponibles varient d'un milieu de travail à l'autre, il semble que l'on puisse estimer que les taux de consommation des travailleurs sont semblables à ceux rapportés dans les enquêtes menées auprès de la population en général;
- Au Québec, les chiffres précis concernant les taux de consommation des drogues sont inexistantes, il n'y a que des appréciations approximatives; cependant on s'entend généralement pour estimer que de 5 à 10% des travailleurs connaîtraient des problèmes liés à la consommation de drogues illicites. Par ailleurs, le nombre de consommateurs de drogues illicites augmente. Cela est clair.

## DES PROBLÈMES À SOLUTIONNER

La consommation de drogues entraîne des problèmes majeurs en milieu de travail:

- \* risque de blessures à soi-même et aux autres;
- \* absentéisme;
- \* problèmes relationnels;
- \* baisse de la qualité du travail et perte de productivité;
- \* vols, trafic de drogue, coûts liés à la sécurité, aux assurances et aux frais juridiques;
- \* difficulté de venir en aide aux personnes concernées.

Selon certains intervenants, l'usage des drogues est plus fréquent quand les conditions de travail sont plus difficiles (chantiers éloignés, conditions physiques plus dures, etc.). Ces conditions affectent tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise. S'ajoutent également, comme contexte propice, les lieux où il y a un accès plus facile aux substances psychoactives (ex: bars, hôpitaux).

## Les principales stratégies de lutte

Il y a diverses approches pour lutter contre l'usage de drogues en milieu de travail:

- le **contrôle de la consommation**: il existe plusieurs modèles de politiques d'entreprise. Ils sont tous basés sur le besoin d'avoir des employés compétents, d'assurer leur bien-être, de garantir un environnement sécuritaire et sur l'interdiction de consommer des drogues. Ils diffèrent cependant dans l'approche relative au dépistage ( celui-ci pouvant être généralisé ou sélectif), sur les moments du recours aux tests (avant ou après l'embauche) ou quant au niveau d'aide offerte aux employés en difficulté.
- les **programmes d'aide aux employés**: c'est une approche de plus en plus répandue quoiqu'encore très limitée, surtout au Québec. Il n'y a aucune obligation pour l'employeur d'y recourir, sinon lorsqu'il est lié par convention collective. Les PAE peuvent couvrir très largement les travailleurs et leurs familles, les problèmes de drogues et tous les autres problèmes. Ils sont fondés sur es principes d'accessibilité, de recours volontaire, d'absence de préjudice et de confidentialité.

## Le dépistage des drogues: d'abord un contexte répressif

Il importe de situer le dossier du dépistage des drogues dans son contexte socio-politique. C'est en 1986, aux États-Unis que sont nées les pratiques de lutte dure à la drogue. Un décret présidentiel obligeait des employés fédéraux à se soumettre à des tests de dépistage quand ils occupaient un poste important, à l'embauche, quand ils étaient impliqués dans un accident ou quand on entretenait des doutes raisonnables à leur endroit.

L'administration américaine a étendu ces pratiques à l'industrie du transport, aux entreprises qui font affaires avec le gouvernement, à diverses entreprises d'importance.

Au Canada, des sociétés ont emboîté le pas telles la Banque Toronto Dominion ou Bell Helicopter. Elles invoquaient la confiance à inspirer aux consommateurs, la nécessité d'assurer un environnement sécuritaire et de se donner les garanties d'avoir des employés en pleine possession de leurs moyens.

Mais lorsque le ministre des Transports a proposé d'introduire de telles mesures au Canada, la Commission des droits de la personne comme les organisations syndicales s'y sont opposées soulevant de nombreuses questions d'ordre légal, éthique et stratégique. Mais surtout elles ont fait valoir deux éléments majeurs et déterminants

- la seule existence d'un problème de drogue ne justifie pas un dépistage obligatoire;
- la stratégie proposée n'est pas efficace pour résoudre le problème.

Le gouvernement canadien s'est ajusté à la réglementation américaine en prévoyant l'administration de tests dans tous les secteurs du transport. De leur côté les entreprises de camionnage ont choisi d'élaborer des politiques claires, communiquées aux personnes concernées, avec des objectifs précis, des règles applicables, des mesures d'aide et des sanctions dans les cas de dérogation. Pour l'essentiel donc, on tente d'agir au niveau de la sélection des employés et de se doter de politiques d'aide aux consommateurs de drogues déjà à l'emploi.

Au Québec, les principales organisations syndicales s'opposent aux tests. Certaines favorisent plutôt la prévention par la sensibilisation et l'information ainsi que la mise sur pied de réseaux d'aide. Le Conseil du patronat prône pour sa part la plus grande prudence en la matière, invoquant des problèmes juridiques et organisationnels. Enfin, pour les conseillers en PAE, l'administration des tests ne devrait jamais relever des programmes d'aide car cela porterait atteinte à leur crédibilité. Ils reconnaissent que la pratique peut être justifiées dans l'embauche à des emplois où la sécurité doit primer mais ils doutent de la valeur des résultats et soulèvent la question de l'atteinte aux droits et libertés.

La législation américaine a donc eu un impact direct sur les entreprises canadiennes qui dépendent des États-Unis sur les plans organisationnel, contractuel ou géographique. Elles se sont dotées de politiques comprenant des tests de dépistage sans se demander si c'était nécessaire ou légitime. L'évolution récente du dossier, notamment devant les tribunaux, démontre qu'en la matière il faut être extrêmement prudent et que le recours aux tests doit être pleinement justifié et fondé.

# 2 L'administration

## des tests de dépistage

### **S'assurer que les tests sont fiables**

Pour savoir si les tests sont fiables, il est essentiel de connaître leur valeur et leur méthode d'application. Les tests d'urine, habituellement utilisés pour le dépistage des drogues, ne sont pas l'équivalent de l'Alcootest qui, lui, permet de mesurer rapidement et scientifiquement le taux d'alcool dans le sang.

Il existe deux types de tests d'urine qui vérifient la présence d'une drogue. Dans les deux cas, la réaction chimique qui se produit à l'analyse, s'il y a présence d'une drogue, peut aussi se produire en présence de substances qui ne sont pas nécessairement des drogues illicites.

On peut donc avoir des résultats faussement positifs. C'est pourquoi il est nécessaire de faire des tests de confirmation plus élaborés et très fiables (les CG et les MS) pour s'assurer de l'exactitude des résultats. Ainsi, les tests d'urine positifs doivent toujours être confirmés par d'autres tests plus élaborés.

### **Contrôler les programmes de dépistage**

L'administration d'un programme de dépistage doit comprendre à la fois le contrôle des éléments liés au but poursuivi et le contrôle de ceux liés à la méthode employée.

Pour ce qui est du but, on évaluera les motifs qui justifient les contrôles (sécurité, réduction, voire absence, de consommation, hausse de productivité, baisse des vols) et les actions envisagées en cas de résultats positifs (traitement, sanctions, refus de prestation, inadmissibilité à certaines tâches, poursuites). Pour ce qui est de la méthode, on déterminera la nature des drogues recherchées, le seuil de concentration, les personnes assujetties aux tests, les modes de dépistage et enfin la qualité de la mesure. Ce dernier élément prend toute son importance car il est essentiel d'éviter les faux positifs, comme on l'a vu plus haut.

## SUIVRE UN PROTOCOLE RIGOUREUX

Les tests de dépistage ont aussi leur protocole. Il ne s'agit évidemment pas de règles de bienséance mais de règles de rigueur.

- les tests portent sur des échantillons d'urine; validité de 24 à 72 heures;
- l'échantillon est prélevé par la personne testée elle-même, dans l'intimité, mais dans un endroit désigné, au laboratoire;
- l'échantillon est mis dans une trousse ouverte, remplie et scellée, signée en présence du donneur;
- le formulaire d'authenticité comprend le nom de l'employeur et le consentement du donneur à la divulgation des résultats;
- les résultats de l'analyse ne sont communiqués qu'au directeur médical de l'entreprise, sans l'être au donneur;
- les tests courants (ils coûtent de 30 à 50\$) ne révèlent que la trace d'une famille de drogue; ils doivent être confirmés par des tests poussés, très fiables, qui coûteraient environ 100\$. \*

Il existe des organismes, comme l'Association du camionnage du Québec, qui se sont dotés de protocoles plus complets prévoyant le temps accordé pour le prélèvement, la remise de la moitié de l'échantillon au donneur pour fins de confirmation des résultats et le suivi à donner à l'issue de résultats positifs,

Pour ce qui est de la valeur des résultats, rappelons que

- aucun test ne permet d'établir quand une drogue a été prise, si sa consommation est habituelle, et quelle quantité a été prise;
- les tests ne révèlent rien sur l'état de santé du donneur ni sur son aptitude à exercer une fonction.

\*Signalons ici que le coût de 700\$ mentionné à la page 22 du rapport publié par le CPLT ne correspond plus à la réalité actuelle.

# Les Tests: ?

## légaux ou illégaux ?

Il y a beaucoup d'objections à l'administration des tests de dépistage de drogues en milieu de travail au Canada. Les arguments légaux soulevés à leur encontre sont sérieux, tant en ce qui concerne le droit de l'employeur que le respect des libertés des employés. Ces arguments portent sur trois niveaux: le respect de la vie privée, le caractère discriminatoire des tests et la légalité de ce moyen, compte tenu de l'arbitraire de certaines décisions qui s'y rapportent.

### Le respect de la vie privée

La loi sur la protection des renseignements personnels s'applique aux institutions fédérales, mais elle peut servir d'encadrement à l'ensemble des mesures pour respecter la vie privée:

- ne recueillir que les renseignements essentiels;
- se renseigner auprès des personnes concernées elles-mêmes;
- informer les personnes des fins auxquelles serviront les renseignements;
- conserver les renseignements longtemps pour permettre aux personnes d'y avoir accès;
- mettre les renseignements à jour pour qu'ils soient exacts et complets.

Le Commissaire à la protection de la vie privée, pour sa part, estime que le dépistage des drogues comporte une dimension opprimante et dictatoriale car il donnerait à l'employeur la capacité d'exercer un contrôle substantiel sur les individus et à s'immiscer dans leur intimité. Il recommande la mise en place des balises additionnelles suivantes:

- on a des motifs raisonnables de croire qu'il y a dans le groupe visé un problème important de consommation de drogues;
- il y a menace réelle pour la sécurité;
- c'est la seule manière de surveiller le comportement du groupe;
- les tests peuvent réduire sensiblement les menaces à la sécurité;
- aucun programme plus discret ne permettrait de réduire la menace à la sécurité;
- l'utilisation d'un résultat positif à des fins administratives n'est autorisée que s'il est corroboré par un test de confirmation.

Il recommande aussi l'élaboration d'un protocole d'application similaire à celui dont il est question plus haut.

## Un caractère discriminatoire

La question du respect des droits des travailleurs se pose clairement dans le domaine de l'utilisation des tests en vertu des Chartes des droits de la personne. Chaque employé peut exiger de son employeur le respect de ses droits à la sécurité, à l'intégrité et à la vie privée.

- La Commission québécoise des droits de la personne estime que les tests doivent s'inscrire à l'intérieur des limites du contrat de travail, individuel ou collectif, qui lie l'employeur et l'employé. Si l'examen est requis avant l'embauche, il ne peut être administré que s'il y a offre d'embauché formelle; il est alors justifié par les conditions de risque de l'emploi. En cours d'emploi cependant, l'examen ne peut être justifié que si l'employé a un comportement tellement inhabituel que l'employeur est justifié d'avoir des doutes raisonnables ou encore si l'employé ne peut offrir de preuves de son rétablissement. Le rapport du médecin devrait déterminer essentiellement si l'employé est apte ou non à faire le travail. Par ailleurs, souligne la Commission, le test de dépistage ne peut pas permettre de conclure à l'intoxication d'un employé. De son côté, l'employeur devrait toujours tenter de rechercher des solutions plus pertinentes et moins controversées que les tests, telle la mise en place de PAE.
- La Commission canadienne des droits a été saisie d'une plainte concernant la politique de la Banque TD qui prévoyait l'administration obligatoire de tests à tous les employés, nouveaux ou anciens. Après avoir perdu cette cause qu'elle avait portée devant le Tribunal des droits de la personne, elle a interjeté appel devant la Cour fédérale. Celle-ci a statué que la politique de la banque était discriminatoire car si les personnes concernées souffraient de dépendance, les tests positifs donneraient lieu à des congédiements illégaux. En effet, une déficience due à une dépendance aux drogues est protégée par la Charte. De plus, la Cour a considéré que les tests ne sont pas raisonnablement nécessaires pour assurer un bon rendement et garantir un milieu de travail sain et sécuritaire.

L'analyse du droit soulève d'intéressantes questions:

- 1- la règle de la non-ingérence de l'employeur dans la vie privée de l'employé en dehors des heures et des lieux de travail trouve ici son application;
- 2- seules les conduites incompatibles avec le travail requis peuvent faire l'objet du pouvoir patronal;
- 3- les tests ne mesurent pas la qualité du travail de l'employé ni ne constituent l'exercice d'un pouvoir disciplinaire de l'employeur pour sanctionner les manquements des employés à leurs obligations;
- 4- le Code criminel n'interdit que la possession et le trafic de stupéfiants; la consommation des drogues n'étant pas interdite, l'employeur ne peut pas créer de nouvelles infractions.

# 4 Questions. et enjeux

De toute évidence, il n'y a pas de consensus sur la question des tests de dépistage de drogues en milieu de travail. Toutefois, face à une pratique qui se développe et compte tenu de l'importance des enjeux qui sous-tendent cette pratique, le CPLT considère qu'il faut poursuivre la réflexion et continuer de débattre du sujet.

Les questions auxquelles il faudrait tenter de trouver des réponses acceptables touchent à la fois les motifs des politiques, leurs fondements légaux et les stratégies à mettre en œuvre. Les réponses à ces questions devraient favoriser l'atteinte d'un certain consensus.

## Les motifs des politiques

- Pourquoi les entreprises veulent-elles dépister les consommateurs de drogues?
- Le niveau de consommation justifie-t-il l'utilisation des tests administrés au hasard?
- L'absence de position du gouvernement facilite-t-elle l'élaboration de politiques de dépistage?
- Comment déterminer les objectifs, les modes de surveillance et les mesures disciplinaires qui s'imposent?
- En quoi les tests sont-ils essentiels? N'existe-t-il pas d'autres moyens pour juger de la capacité des personnes à accomplir leurs tâches?

## Les fondements légaux

- Comment un employeur peut-il soumettre ses employés à un test qui permet de déceler, dans un contexte de travail, des drogues qui relèvent de l'application du Code criminel?
- Comment le Code de sécurité requis pour le travail des employés peut-il inclure la conduite relative à la consommation de drogues?
- Comment un employeur peut-il agir sans le consentement explicite d'un employé, sans léser ses droits?
- Et s'il accorde son consentement, quelles informations doit-on lui donner pour que ses droits soient respectés?
- En cas de refus de l'employé, quelles conséquences encourre-t-il sur le maintien de son emploi?
- Comment utiliser les tests pour justifier une exigence professionnelle d'emploi?
- Quelle raison un employeur qui administre des tests au hasard a-t-il de croire qu'un employé a un problème ou représente une menace?
- Quelle est la nature et la qualité des tests qu'un employeur peut consentir pour les rendre fiables et valides?

## Les stratégies de détection

- Comment, en lieu et place des tests de dépistage, les syndicats peuvent-ils aider les employés qui ont des problèmes de consommation de drogues?
- Bien que les PAE répondent adéquatement aux besoins des employés aux prises avec des problèmes d'alcool, peut-on vraiment appliquer les mêmes méthodes dans les cas de problèmes liés aux drogues illicites? Les stratégies ne doivent-elles pas être différentes?
- Comment amener les diverses catégories d'employés à mieux comprendre le problème de la consommation des drogues; comment les amener à insister sur la substance plutôt que sur l'individu; comment vaincre leur peur de stigmatiser des collègues de travail?
- Comment concilier une approche répressive de dépistage des drogues avec une approche d'aide aux employés telle celle des PAE? Et comment appliquer le programme à tout le personnel de l'entreprise?
- Ne doit-on pas subordonner l'usage des tests à une approche personnalisée qui amène l'employé qui compromet son travail ou la sécurité de ses collègues à reconnaître sa situation et les conséquences qu'elle entraîne?
- La possibilité de résultats douteux aux tests ne risque-t-elle pas de miner la crédibilité de l'employeur auprès de ses clients et de ses employés?

## Un débat s'impose

La pertinence d'administrer des tests de dépistage dépend de la perception que l'on entretient face au phénomène de consommation des drogues en milieu de travail et particulièrement en ce qui a trait à ses effets néfastes. Or, il n'y a pas de consensus à ce sujet. Pour les uns, la solution réside plus dans le contrôle. Pour les autres, la stratégie doit davantage être préventive et centrée sur l'aide aux travailleurs.

Le débat sur l'utilisation des tests s'impose plus que jamais dans le monde du travail. La question de leur légalité est loin d'être résolue. L'importance des enjeux en cours justifie qu'il faille répondre à de multiples questions avant de clore le débat car il est essentiel d'éviter que les tests ne soient perçus comme une solution simple à un problème complexe.

Le traitement de la toxicomanie doit enfin toucher les véritables causes dans une perspective de prévention et d'aide aux employés aux prises avec des problèmes de consommation de drogues.

 **Gouvernement du Québec**  
**Comité permanent de lutte à la toxicomanie**

970, boul de Louvain est,  
Montréal (Québec) H2M 3E8  
Tél: (514) 389-6336